



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII

СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА
COUNCIL ON THE PREVENTION AND ELIMINATION OF DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

Adresa: Republica Moldova, Chișinău, MD-2004
bd. Ștefan cel Mare și Sfânt nr.180, bir. 405
tel.: +373 (0) 22 21-28-17
www.egalitate.md

Адрес: Республика Молдова, Кишинёв, MD-2004
бул. Стефан чел Маре, 180, каб. 405
тел.: +373 (0) 22 21-28-17
www.egalitate.md

DECIZIE din 09 iunie 2021 cauza nr. 53/21

Membrii Consiliului participanți la ședința de deliberare:

Ian FELDMAN – președinte
Svetlana DOLTU – membră
Andrei BRIGHIDIN – membru
Victorina LUCA – membră
Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru

au examinat, în ședință online, susținerile scrise și verbale ale

petiționarei: XXXXXXXX XXXXXXXX, reprezentată de către XXXXXXXX XXXXXXXX

reclamaților: Guvernul RM și Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale reprezentant
XXXXXXXX XXXXXXXX

au deliberat, în ședință închisă, cu privire la următoarele.

I. Obiectul plângerii

Discriminare indirectă în câmpul muncii pe criteriile de sex și vârstă.

II. Admisibilitatea obiectului plângerii

Plângerea corespunde cerințelor art. 13 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 și nu ridică excepțiile de inadmisibilitate prevăzute de pct. 42 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012.

III. Susținerile părților

Alegațiile petiționarei

- 3.1 Petiționara informează că, prin dispoziția Primarului General al mun. Chișinău din 03 decembrie 2020, a fost numită în funcția de director al IMSP Spitalul Clinic municipal Ftiziopneumologie pe perioadă determinată, începând cu 08 decembrie 2020 până la numirea câștigătorului la concursul pentru ocuparea funcției vacante de director al instituției. La data de 02 februarie 2021, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale a emis ordinul nr. 15-P-1 cu privire la organizarea concursului pentru ocuparea funcției de director la mai multe instituții medicale, printre care și IMSP Spitalul Clinic municipal Ftiziopneumologie. Petiționara a depus dosarul de concurs. La data de 02 martie 2021, pe pagina web oficială a ministerului a fost publicat extrasul din procesul-verbal din 02 martie 2021 al ședinței Comisiei de concurs, prin care candidatura sa a fost respinsă pe motivul neîntinerii condițiilor prevăzute de pct. 9 subpct. 10 al Regulamentului privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1016/2016 și anume a atins vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă. Petiționara se consideră discriminată în comparație cu YYYY, care la fel are vârsta de 61 ani, dar a fost admis la concursul pentru ocuparea funcției vacante de director al IMSP Asociația Medicală Teritorială Botanica dispus prin același ordin al Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

Susținerile Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

- 3.2 În conformitate cu prevederile art. 82 lit. i) Codul Muncii, contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților, inclusiv în caz de atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității

- cu capital majoritar de stat iar conform pct. 31¹ din Regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1016/2016, contractul de management al instituției medico-sanitare publice cu persoana învingătoare a concursului cu vârsta de peste 60 de ani se încheie până la atingerea de către aceasta a vârstei de 65 de ani.
- 3.3 Prin urmare, impunerea condiției de vârstă la efectuarea concursului pentru ocuparea funcției vacante de director al Instituției Medico-Sanitare Publice Spitalul Clinic Municipal de Ftiziopneumologie este dictată de legislație, iar justificarea acestei condiții este determinată de faptul că funcția de conducător al unei instituției medico-sanitare publice (unității de stat ori unității municipale) este funcția cu cel mai înalt grad de responsabilitate din cadrul unității respective, care impune concentrarea maximă a tuturor capacităților profesionale și personale ale persoanei, pentru a asigura conducerea eficientă a unității respective.
- 3.4 Prin concluzie, condiția de vârstă pentru accesarea în funcția vacantă de director al Instituției Medico-Sanitare Publice Spitalul Clinic Municipal de Ftiziopneumologie, impusă prin Ordinul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale nr. 15—P § 1 din 02 februarie 2021 și aplicată în cazul petiționarei își are temeiul legal în prevederile art. 82 lit. i) Codul Muncii și punctului 31¹ din Regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1016/2016.
- 3.5 Suplimentar, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale explică că, Comisia de concurs a respectat prevederile Regulamentului privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1016/2016. Potrivit pct. 9 subpct. 10) la concursul pentru ocuparea funcției de conducător, poate participa orice persoană care nu a atins vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limita de vârstă, fără a specifica - anii concreți și fără a face referire la criteriu de sex.
- 3.6 În conformitate cu prevederile art. 41 al Legii nr.156/1998, dreptul la pensie pentru limita de vârstă, se acordă femeilor la atingerea vârstei standard de 59 ani (perioada de la 01 iulie 2020 - până la 01 iulie 2021) și bărbaților la atingerea vârstei de pensionare de 63 ani. Aceasta a constituit temeiul în baza căruia Comisia de concurs a decis neadmiterea candidaturii petiționarei la următoarea etapă a concursului.

IV. Dreptul național și internațional relevant

- 4.1 **Constituția Republicii Moldova la art. 16 alin. (2)** prevede că toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială; **art. 43 alin. (1)** orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.
- 4.2 **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012 la art. 1 alin. (1)** stabilește că scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar; **art. 2** oferă definiția discriminării ca fiind orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse; discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor stipulate de prezenta lege, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare; măsuri pozitive – acțiuni speciale provizorii luate de autoritățile publice în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități; **art. 3** stabilește că subiecți în domeniul discriminării sunt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat; **art. 7 alin. (1)** se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea

egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională; **alin. (5)** orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

- 4.3 **Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5/2006 la art. 5 alin. (1)** în Republica Moldova, femeile și bărbații beneficiază de drepturi și libertăți egale, fiindu-le garantate și șanse egale pentru exercitarea lor; **alin. (2)** promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației; **art. 9 alin. (1)** statul garantează drepturi și șanse egale, tratarea egală a femeilor și bărbaților la plasare în câmpul muncii; **art. 19 alin. (1)** Autoritatea publică centrală abilitată cu elaborarea și promovarea politicilor în domeniul egalității între femei și bărbați este Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale; **alin. (2)** în cadrul Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, atribuțiile expuse la alin.(1) sunt puse în sarcina unei subdiviziuni specializate a aparatului central, având competențe de: **lit. a)** elaborare și perfecționare a cadrului legislativ și normativ în domeniul egalității între femei și bărbați; **lit. c)** elaborare a documentelor de politici în domeniul egalității între femei și bărbați și prezentarea acestora Guvernului spre aprobare.
- 4.4 **Codul muncii art. 6 alin. (1)** prevede că libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova; **alin. (2)** orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale; **art. 8 alin. (1)** în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă; **art. 10 alin. (2) lit. f¹)** angajatorul este obligat să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare.
- 4.5 **Legea privind sistemul public de pensii nr. 156/1998 la art. 41 alin. (1)** prevede că, începând cu 1 iulie 2019, se stabilește vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru bărbați și, începând cu 1 iulie 2028, vârsta standard de pensionare de 63 de ani pentru femei. Atingerea acestor vârste se realizează prin creșterea anuală a vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în tabelul nr. 2. **Tabelul 2** de la 01 iulie 2020 până la data de 01 iulie 2021, vârsta standard de pensionare pentru femei constituie - **59 ani**, iar pentru bărbați începând cu 01 iulie 2019 - **63 ani**.
- 4.6 **Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/2008 la art. 27 alin. (1) lit. d)** prevede că la o funcție publică poate candida persoana care nu a împlinit vârsta de 63 de ani.
- 4.7 **Hotărârea Guvernului pentru aprobarea Regulamentului privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice și a Contractului-tip de management al instituției nr. 1016/2016 la capitolul III pct. 9 subpunctul 10** prevede că la concursul pentru ocuparea funcției de conducător poate participa orice persoană care nu a atins vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limita de vârstă; **pct. 31¹** contractul de management al instituției medico-sanitare publice cu persoana învingătoare a concursului cu vârsta de peste 60 de ani se încheie până la atingerea de către aceasta a vârstei de 65 de ani.
- 4.8 **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale la art. 2 alin. (2)** menționează că statele părți la prezentul Pact se angajează să garanteze că drepturile enunțate în el vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare; **art. 6** prevede că statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.
- 4.9 **Convenția OIM privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei nr. 111/1958 la art.1 lit. a)** stipulează că prin termenul discriminare se înțelege ca fiind orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare,

sex, religie, convingeri politice, ascendență, națională sau origine socială, care are ca efect să suprimă sau să știrbească egalitatea de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei; **lit. b)** orice altă diferențiere, excludere sau preferință având ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, trebuie specificată de către statul membru interesat după consultarea organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și a organizațiilor lucrătorilor, dacă acestea există, precum și a altor organisme competente.

4.10 **Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor la art. 2** stipulează că, statele părți condamnă discriminarea față de femei sub toate formele sale, convin să ducă, prin toate mijloacele adecvate și fără întârziere, o politică vizând să elimine discriminarea față de femei și, în acest scop, se angajează: **lit. b)** să adopte măsuri legislative și alte măsuri corespunzătoare, inclusiv sancțiuni în caz de nevoie, care să interzică orice discriminare față de femei; **lit. c)** să instituie o protecție pe cale jurisdicțională a drepturilor femeilor pe bază de egalitate cu bărbații și să garanteze prin intermediul tribunalelor naționale competente și al altor instituții publice protecția efectivă a femeilor împotriva oricărui act discriminatoriu; **lit. f)** să ia toate măsurile corespunzătoare, inclusiv prin dispozițiile legislative, pentru modificarea sau abrogarea oricărei legi, dispoziții, cutume sau practici care constituie o discriminare față de femei; **art. 4 pct. 1** adoptarea de către statele părți a unor măsuri temporare speciale, menite să accelereze instaurarea egalității în fapt între bărbați și femei, nu este considerată cu un act de discriminare în sensul definiției din prezenta Convenție, dar nu trebuie ca aceasta să aibă drept consecință menținerea unor norme inegale sau diferențiate; aceste măsuri trebuie să fie abrogate de îndată ce au fost realizate obiectivele în materie de egalitate de șanse și tratament; **art. 11 pct. 1** Statele părți se angajează să ia toate măsurile corespunzătoare pentru eliminarea discriminării față de femeie în domeniul angajării în muncă, pentru a se asigura, pe baza egalității dintre bărbat și femeie, aceleași drepturi și, în special: a) dreptul la muncă, ca drept inalienabil pentru toate ființele umane; b) dreptul la aceleași posibilități de angajare în muncă, inclusiv în privința aplicării aceluiași criterii de selecție în materie de angajare.

4.11 **Comentariul general nr. 28 privind obligațiile de bază ale Statelor părți în temeiul articolului 2 din Convenția privind Eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor la pct. 22** prevede că principiului egalității între bărbați și femei sau egalității de gen presupune că toate ființele umane, indiferent de sex, sunt libere să își dezvolte personalitatea și abilitățile, să își facă o cariera profesională, fără limitele stabilite de stereotipurile de gen cu privire la rolurile rigide de gen și prejudecăți. Statele părți sunt chemate să asigure egalitatea femeilor și bărbaților prin aplicarea unui tratament egal al femeilor și al bărbaților, în funcție de nevoile lor; **pct. 36** notează că Statele părți au obligația de a elimina discriminarea comisă, indiferent de faptul dacă aceasta a fost comisă de către un actor public sau privat. Tipurile de măsuri care ar putea fi considerate adecvate, în acest sens, nu se limitează la adoptarea unui cadru legislativ corespunzător. Statele părți ar trebui, de asemenea, să adopte măsuri care să asigure realizarea practică a eliminării discriminării față de femei și a egalității femeilor cu bărbații. Acest fapt include: să asigure posibilitatea femeilor să depună plângeri cu privire la încălcările drepturilor lor în temeiul convenției și să dispună de căi efective de atac; să permită femeilor implicarea activă în formularea și punerea în aplicare a măsurilor de combatere a discriminării; să promoveze educația și să sprijine obiectivele convenției în întregul sistem educațional și în comunitate; să încurajeze dreptul la muncă al femeilor și activitatea organizațiilor neguvernamentale ale acestora. Obligația statelor părți este de a stabili o protecție juridică a drepturilor femeilor în condiții egale cu bărbați, să asigure posibilitatea efectivă de protecție a drepturilor femeilor împotriva cărora a fost comise acte de discriminare, prin intermediul tribunalelor naționale competente și al altor instituții publice și să ia toate măsurile necesare întru eliminarea discriminării împotriva femeilor de către orice persoană, organizație sau întreprindere.

V. În concluzie, Consiliul reține următoarele

5.1 Din materialele dosarului, Consiliul stabilește că situația supusă examinării, relevă în mod direct din dispozițiile legislației în vigoare. Astfel, în conformitate cu prevederilor art. 12 alin. (1) lit. a) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, Consiliul va examina corespunderea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea. Cu alte cuvinte,

- Consiliul va examina dacă prevederea legală vizată, în calitate de practică aparent neutră, are efect discriminator pe criteriu de sex și vârstă în procesul de încadrare în câmpul muncii.
- 5.2 Consiliul reamintește că atât legislația națională (art. 15 alin. (1) și art. 19 din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012), cât și practica Curții Europene a Drepturilor Omului (printre multe altele, a se vedea cauza D. H. și alții c. Republicii Cehe par. 82-84, par. 177, cauza Chassagnou și alții c. Franței par. 91-92, cauza Timishev c. Rusiei par. 57) prevede o regulă specială referitor la sarcina probei în litigiile privind discriminarea, și anume: sarcina probei trece la reclamat atunci când petiționarul/petiționara prezintă dovezi din care se poate prezuma că a existat un tratament discriminatoriu.
- 5.3 Reieșind din natura alegațiilor expuse, Consiliul a stabilit că acestea s-ar raporta la elementele constitutive ale discriminării indirecte. Astfel, pentru a institui prezumția discriminării indirecte, faptele deplânse trebuie să caracterizeze cumulativ următoarele elemente:
- existența unei reguli, unui criteriu sau a unei practici aparent neutre (cerință care se aplică tuturor)
 - care dezavantajează anumite persoane
 - pe baza unui criteriu protejat.
- 5.4 Examinând circumstanțele cauzei, Consiliul a instituit prezumția discriminării indirecte. În acest sens, Consiliul a reținut drept prevedere neutră cerința privind neatingerea vârstei necesare obținerii dreptului la pensie pentru limita de vârstă pentru a candida la funcție de conducere (aici conducător al instituției medico-sanitare publice). Consiliul a stabilit că această funcție se referă la toți potențialii candidați, fără a se acorda preferință directă unui sex. Cu toate acestea, Consiliul constată că, în realitate, această cerință, dezavantajează femeile. Dezavantajul se deduce din situația de fapt care persistă la moment în privința diferenței de vârstă de pensionare pentru femei și bărbați (bărbații se pensionează la o vârstă mai înaintată). Respectiv, femeile sunt limitate în oportunitatea de a participa și accede în aceste funcții, din cauză că ating vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limita de vârstă mai devreme decât bărbații. Ținând cont de aceste circumstanțe, Consiliul a stabilit că dezavantajul este determinat de intersecționalitatea criteriului de vârstă și sex. Cu alte cuvinte, dezavantajate sunt femeile care au atins vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limita de vârstă, vârsta care este mai mică de 63 de ani, stabilită bărbaților.
- 5.5 Cât ține de situația particulară a petiționarei, Consiliul a stabilit că aceasta, în vârstă de 61 ani, nu a fost admisă la concurs din cauza cerinței disputate, pe când, un bărbat în vârstă de 61 ani a fost admis la concurs, din rațiunea că pentru bărbați legea stabilește o altă vârstă de pensionare. Astfel, petiționara a fost dezavantajată, nebeneficiind de șanse egale la angajare prin comparație cu un bărbat, cu care se află în situație similară. Efectul dezavantajos este determinat de conexiunea dintre sex și vârstă.
- 5.6 În conformitate cu art. 15 alin. (1) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, sarcina de a proba că faptele în cauză nu constituie discriminare revine persoanei/instituției despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. Consiliul urmează să aprecieze dacă cerința disputată se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.
- 5.7 În susținerea poziției sale, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale a explicat că, Comisia de concurs din cadrul ministerului a acționat în strictă conformitate cu prevederile legale, iar aceasta (pct. 9 subpct. 10 din HG nr. 1016/2016) este una neutră și nu face trimitere nici la vârstă, nici la sexul persoanei. Diferențele de vârstă pentru stabilirea pensiei pentru limită de vârstă dintre femei și bărbați sunt prevăzute de un alt act normativ și anume Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii.
- 5.8 Consiliul, analizând circumstanțele cauzei, constată că, deși prevederea legală disputată este la prima vedere neutră (neatingerea vârstei de pensionare pentru toți candidații), efectul acesteia are un caracter dezavantajos față de femei. Or, potrivit prevederilor art. 41 alin. (1) din Legea privind sistemul public de pensii nr. 156/1998, până în anul 2028, vârsta de pensionare a femeilor va fi mai mică în coraport cu vârsta de pensionare a bărbaților. Așadar, aplicabilitatea normei neutre, presupune limitarea nejustificată până în anul 2028 a femeilor cu vârsta de până la 63 ani, din concursurile organizate pentru ocuparea postului de conducător al unei instituții publice medicale, fără o justificare obiectivă și rezonabilă. Altfel spus, datorită acestei prevederi normative, până în anul 2028 nici o femeie cu o vârstă similară bărbatului de până în 63 ani, dar deja suficientă pentru stabilirea pensiei,

corespunzător anului în gestiune, nu va avea dreptul de a candida la funcția dorită. Acțiunile descrise constituie discriminare indirectă intersecțională pe criterii de sex și vârstă în realizarea oportunităților egale de accesare în funcție de conducere.

- 5.9 Pentru eliminarea faptei de discriminare constatate, până la egalarea vârstei de pensionare, și cu scopul de a asigura realizarea efectivă a egalității în raport cu bărbații, Consiliul consideră coresponzător modificarea prevederii normative disputate, astfel încât, condiția pentru participare la concurs formulată, să nu dezavantajeze persoanele de sex feminin. Aici aducem în atenție formularea ce se conține într-un alt act normativ Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/2008 și anume „nu a împlinit vârsta de 63 de ani”.

Astfel, conducându-se de prevederile art. 1, 2, 3, 7, art. 15 alin. (4) din Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121/2012, coroborat cu pct. 61 din Regulamentul cu privire la activitatea Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității aprobat prin Legea nr. 298/2012,

CONSILIUL DECIDE

1. Faptele constatate reprezintă discriminare indirectă în câmpul muncii pe criteriu de sex și vârstă.
2. În vederea repunerii în drepturi a petiționarei, Consiliul recomandă Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale să examineze posibilitatea suspendării procedurii de finalizare a concursului la care petiționara nu a beneficiat de șanse egale.
3. În vederea eliminării cerinței discriminatorii și prevenirii faptelor similare pe viitor, ținând cont de prevederile art. 19 alin. (2) din Legea nr. 05/2006, Consiliul recomandă Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, în calitate de autoritatea publică centrală abilitată cu elaborarea și promovarea politicilor în domeniul egalității între femei și bărbați, să elaboreze proiectul de modificare a normei vizate, astfel încât să asigure un tratament egal femeilor și bărbaților în procesul de ocuparea a funcțiilor vizate.
4. În vederea eliminării cerinței discriminatorii și prevenirii faptelor similare pe viitor, Consiliul recomandă Guvernului inițierea procesului legislativ de modificare a prevederilor pct. 9 subpct. 10 din Regulamentul privind numirea în funcție pe bază de concurs a conducătorilor instituțiilor medico-sanitare publice și a Contractului-tip de management al instituției aprobat prin HG nr. 1016/2016 astfel încât să asigure un tratament egal femeilor și bărbaților în procesul de ocuparea a funcțiilor vizate.
5. Guvernul și Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale va informa Consiliul în termen de 30 de zile despre măsurile întreprinse.
6. Decizia se comunică părților și va fi făcută publică pe adresa www.egalitate.md.
7. Decizia poate fi contestată, în decurs de 30 de zile de la data comunicării, la Judecătoria Chișinău, sediul Râșcani, situată pe adresa: mun. Chișinău, str. Kiev, 3.

Membrii Consiliului care au votat decizia:

Ian FELDMAN – președinte

Svetlana DOLTU – membră

Andrei BRIGHIDIN – membru

Victorina LUCA – membră

Evghenii Alexandrovici GOLOȘCEAPOV – membru